

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat dikatakan hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Agape Sejati, PT. Jaya Sakti, dan PT. Aura Abadi, dengan demikian jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini mendukung hipotesis satu bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
2. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Agape Sejati, PT. Jaya Sakti, dan PT. Aura Abadi, dengan demikian jika karyawan terinspirasi dan termotivasi oleh pemimpinnya dalam bekerja maka karyawan tersebut akan merasa senang dan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini mendukung hipotesis dua bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Agape Sejati, PT. Jaya Sakti, dan PT. Aura Abadi, dengan demikian jika karyawan merasa kebutuhan dan keinginannya telah terpenuhi pada tempat dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut dengan senang hati melakukan pekerjaannya serta memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini mendukung hipotesis tiga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

## **5.2 Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah banyaknya jumlah perusahaan ekspedisi muatan kapal laut yang ada di Surabaya, menjadikan peneliti untuk mengambil tiga perusahaan saja sehingga jumlah responden yang diperoleh terbatas. Adanya karyawan tetap dan kontrak yang dimana hal tersebut berdampak pada hasil kuisioner karena output yang diberikan perusahaan berbeda, sehingga kurang dapat menggeneralisasikan masalah pada seluruh perusahaan ekspedisi muatan kapal laut yang ada di Surabaya. Variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini hanya gaya kepemimpinan transformasional sehingga kurang dapat mewakili variabel gaya kepemimpinan yang lain.

## **5.3 Saran**

### **5.3.1 Saran Akademis**

Hasil dari penelitian ini kedepannya mampu digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis serta dapat bermanfaat untuk bidang akademis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **5.3.2 Saran Praktis**

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang ada didalam penelitian ini didapati beberapa saran yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi, nilai terendah pada pernyataan rata-rata responden adalah pada indikator “Setiap ada permasalahan didalam tim kerja, selalu kami selesaikan dengan baik”. Perlu adanya arahan yang lebih dari atasan bagi karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang seperti dilakukannya mediasi antar karyawan jika adanya konflik sehingga masalah dapat terselesaikan dengan cara kekeluargaan.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, nilai terendah pada pernyataan rata-rata responden adalah pada indikator “Pemimpin saya mampu mendorong karyawannya untuk melakukan berbagai inovasi yang berkaitan dengan tugas”. Sebaiknya atasan yang ada pada perusahaan memberikan dorongan atau motivasi yang lebih kepada karyawan dalam menemukan inovasi yang baru, seperti

atasan mengajukan saran yang lebih praktis dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga para karyawan dapat menyalurkan inovasi tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Pada variabel kepuasan kerja, nilai terendah pada pernyataan rata-rata responden adalah pada indikator “Saya mendapatkan gaji sesuai peran saya di perusahaan” dan “Perlengkapan kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu saya dalam bekerja”. Sebaiknya perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang diduduki pada setiap karyawan yang ada dan sebaiknya perusahaan juga menyediakan peralatan kantor yang memadai sehingga karyawan menjadi nyaman saat melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, H, A., Hanif, M., Adil, M, S., Ahmed, R, R., Vveinhardt, J. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 30-40.
- Durianto, D., Sugiarto., Sitinjak, T. (2001). *Strategi penaklukan pasar*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariete* (edisi ke-8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete* (edisi ke-9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A, S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Hidayat, F. dan Ilyas, Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nindomarco Prismatama cabang Bogor 2. *Jurismata*, 1(1), 25-36.
- Hendrajana, IG, M, R., Sintaasih, D, K., dan Saroyeni, P. (2016). Analisis hubungan status kepegawaian, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 33-44.
- Northouse, P, G. (2016). *Kepemimpinan* (edisi ke-6). Jakarta Barat: Indeks.
- Purnamasari, S., & Sriathi, A, A, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi karyawan terhadap komitmen organisasional PT. Ged Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1543-1576
- Putri, A, D., dan Suwandi. (2019). Rencana pengembangan bisnis ekspedisi (studi pada herona express). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 2(1), 69-76.

- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk penelitian dan riset pasar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Rahmawati, Z, R., Mahardika, D, A, A., dan Poernomo, D. (2019). Implementasi budaya organisasi: problema dan solusinya. *Journal of Business Studies*, 4(1), 99-111.
- Robbins, S, P. dan Judge, T, A. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S, P. dan Judge, T, A. (2018). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sukrajap, M, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan kransformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12, 22-45.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.